



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Młode kadry w bibliotece

Author: Maria Gacińska

Citation style: Gacińska Maria. (2001). Młode kadry w bibliotece. „Forum Akademickie” (2001, nr 11, s. 56-57).



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Młode kadry w bibliotece

[◀ Poprzedni](#)
[Następny ▶](#)

Okolice nauki

System szkolenia młodych pracowników BUŚ zapewnia optymalny rozwój intelektualny oraz umożliwia zdobycie wiedzy w niezbędnym zakresie.

Maria Gacińska

Fot. Stefan Ciechan

Sukces bibliotek szkół wyższych, jakim jest realizacja usług zgodnie z oczekiwaniami środowiska akademickiego, to w głównej mierze zasługa właściwego zarządzania zasobami i usługami przy pomocy dobrze wyszkolonego personelu. Sprawne funkcjonowanie i realizacja zadań statutowych bibliotek wymaga od nich zatrudniania pracowników w pełni przygotowanych do wykonywania swych obowiązków. Stały rozwój zawodowy staje się nieodłącznym składnikiem codziennej pracy.



Dyskusje na temat kształcenia bibliotekarzy i pracowników informacji naukowej w kontekście ich przygotowania do pracy w nowoczesnej „bibliotece jutra” były tematem kilku polskich konferencji. Konkluzja obrad to, obok stałej modyfikacji programów studiów bibliotekarskich, nieustanne uzupełnianie i weryfikacja wiedzy już nabytej, jako gwarant odpowiedniego poziomu kwalifikacji zawodowych. Ponieważ kształcenie i rozwój kadr jest jednym, jeśli nie najważniejszym, ze sposobów zapewnienia właściwego kierunku i celu rozwoju biblioteki, dyrekcja Biblioteki Uniwersytetu Śląskiego również temu zagadnieniu poświęca sporo uwagi. Bibliotekarze tu zatrudnieni muszą dysponować stosunkowo szerokim zakresem wiedzy i umiejętności, szczególnie w obliczu kompleksowej automatyzacji BUŚ oraz postępującej komputeryzacji bibliotek specjalistycznych. Warsztat pracy oraz zasoby informacji, na podstawie których wykonują oni swe codzienne czynności zawodowe, podlegają nieustannym zmianom. Stąd zrodziła się konieczność stałej organizacji wewnętrznych szkoleń dla zatrudnionych w BUŚ oraz innych bibliotekach specjalistycznych uniwersytetu. Profil szkoleń jest najczęściej określony rodzajem wykonywanej przez ich uczestników pracy. Obok szkoleń, kładących nacisk na realizację konkretnych zamierzeń i zdobycie konkretnych umiejętności, BUŚ prowadzi także kształcenie, którego celem jest rozwój kadr.

BIBLIOTEKARZ DZIEDZINOWY

Analiza i ocena pracy młodych bibliotekarzy zatrudnionych w bibliotece uniwersyteckiej wykazały, że nawet najlepiej wykształceni absolwenci bibliotekoznawstwa zawodu uczą się przy warsztacie pracy i tu odbywa się dalszy ciąg ich edukacji zawodowej. Spostrzeżenia te są zbieżne z uwagami zgłaszanymi przez IBiIN Uniwersytetu Śląskiego wobec treści programowych realizowanych w instytucie w toku studiów magisterskich.

Uniwersalny charakter BUŚ oraz swoistość bibliotek specjalistycznych sprawiają, że chętnie zatrudniani są również absolwenci różnorodnych kierunków studiów. Obserwacja ich dokonań i rozwoju zawodowego nie potwierdza opinii, iż niebibliotekoznawcy znacznie dłużej muszą pracować, i w bibliotece, i nad sobą, aby zobaczyć bibliotekę

jako całość i zrozumieć sens wielu, zdawałoby się zbędnych, czasem nużących i powtarzalnych, czynności. Absolwenci bibliotekoznawstwa mają tę wiedzę na ogół już przyswojoną, mają ją jakby „we krwi” (M. Nahotko: Rynek pracy bibliotek naukowych a absolwenci BiłN [w:] Rynek pracy a studia bibliotekoznawstwa i informacji naukowej w Polsce, pod red. M. Kocójowej. Kraków 1997). Większa znajomość techniki bibliotecznej, częściowe przygotowanie do pracy w systemie komputerowym, wykonywanie różnorodnych czynności bibliotecznych poprawnie i ze zrozumieniem nie zawsze jest w stanie równoważyć powierzchowność wiedzy ogólnohumanistycznej, a tym bardziej wąskospecjalistycznej. Ciekawość spraw związanych z określoną dyscypliną nauki, i z informacją w ogóle, w obsłudze użytkowników są nie mniej ważne od umiejętności bibliotekarskich. Uświadomienie sobie tych zależności powinno stanowić impuls do dalszego dokształcania.

Niewątpliwym atutem niebibliotekarzy jest znajomość danej dziedziny nauki na poziomie akademickim. Połączenie tej wiedzy z gruntownym przygotowaniem do pracy w bibliotece stawia ich w przyszłości w roli kandydatów na bibliotekarzy dziedzinowych. Prawdopodobieństwo takiej drogi zawodowej jest tym większe, że z reguły odczuwają oni potrzebę uzupełnienia wykształcenia o wiedzę zawodową, np. poprzez odbycie studiów podyplomowych z zakresu bibliologii. Podnoszenie kwalifikacji drogą podyplomowych studiów specjalistycznych przez samych bibliotekoznawców należy, niestety, do rzadkości.

OBOWIĄZKOWE PRAKTYKI

Dyrekcja biblioteki przyjęła założenie, w myśl którego wszyscy absolwenci szkół wyższych zatrudnieni w BUŚ na stanowisku młodszego bibliotekarza powinni odbyć praktykę zawodową w określonych oddziałach biblioteki. Szkolenie to, oprócz praktycznych umiejętności, ukształtuje nawyk uczenia się w pracy i poprzez pracę oraz rozwinięciem świadomości zawodowej. Taka filozofia powinna stać się elementem codzienności zawodowej, czymś powszednim, naturalnym i całkowicie wplecionym w nawyki myślowe. Młody pracownik przekona się także, jakie cechy i umiejętności są niezbędne, aby odpowiedzialnie i profesjonalnie podejmować i rozwiązywać zadania w poszczególnych agendach i oddziałach biblioteki, jak aktywnie uczestniczyć w rozwiązywaniu problemów organizacji i zarządzania. Szkolenie pozwoli też wziąć większą odpowiedzialność za własne dokształcanie i dalszą karierę zawodową. Również przełożeni, lepiej poznając predyspozycje zawodowe i psychiczne młodego bibliotekarza, trafniej dobrać mu stały zakres obowiązków i stanowisko pracy.

Przewiduje się, że w ciągu pierwszych 5 lat pracy w BUŚ, a więc do momentu, kiedy możliwy będzie awans na stanowisko starszego bibliotekarza, pracownik odbędzie 20-tygodniową praktykę. Jej program obejmuje zarówno kilkudniowy okres adaptacyjny w bibliotece, jak i serię formalnie zorganizowanych szkoleń w poszczególnych oddziałach BUŚ. Program ten będzie systematycznie modyfikowany, rozwijany i wzbogacany o nowe formy i zakresy treściowe, w zależności od potrzeb.

POD OPIEKĄ MENTORA

Istotą szkolenia osób rozpoczynających pracę w BUŚ jest mentoring, kształcenie przywarsztatowe, które formuje specjalistów pod kątem potrzeb, procedur i polityki macierzystej instytucji. Kształcenie takie odbywa się niezależnie od przygotowania zawodowego, ale z myślą o dalszym rozwoju młodych bibliotekarzy i pracowników informacji.

Szkolenie pracowników, adeptów zawodu pod względem zadań i treści realizowane jest w dwóch integralnych zakresach, które łącznie stanowią wzajemnie uzupełniającą się całość. Są to: kształcenie wyrównawcze, zawierające treści przedmiotów zawodowych, zgłębiane podczas studiów bibliotekoznawczych (to szkolenie w głównej mierze, choć nie tylko, adresowane jest do niebibliotekoznawców i wymaga od nich większej pracy samokształceniowej, m.in. studiowania literatury fachowej); doskonalenie zawodowe i specjalistyczne, prowadzące do osiągnięcia

biegłości zawodowej lub uzyskania nowych kwalifikacji (zakładanym efektem doskonalenia jest lżejsze i coraz sprawniejsze wykonywanie pracy zawodowej).

Adeptowi zawodu zatrudnionemu w BUŚ zostaje przydzielony opiekun – mentor. Zadaniem mentora jest roztoczenie opieki nad młodym bibliotekarzem i pokierowanie w ciągu 5 lat jego rozwojem zawodowym. Obowiązki mentora, traktowane jako zajęcie dydaktyczne o określonych zadaniach, są powierzane pracownikom naukowo-badawczym biblioteki. W okresie adaptacyjnym, oprócz pomocy podopiecznemu w znalezieniu się w nowym środowisku, mentor stara się poznać jego ogólny rozwój i umiejętności zawodowe. Chodzi o zorientowanie się, jak w sposób praktyczny najlepiej i najefektywniej dopełnić wiedzę i umiejętności adepta wyniesione ze studiów bibliotekoznawczych, a jak pokierować przygotowaniem zawodowym absolwentów innych kierunków studiów. Kształcenie zawsze jest dostosowane do potrzeb i możliwości szkolonego, np. poprzez dobór odpowiedniej literatury fachowej, zaspokojenie indywidualnych zainteresowań oraz opracowanie – na podstawie projektu ramowego – indywidualnego harmonogramu szkolenia w poszczególnych oddziałach BUŚ.

PARTNERSTWO

Organizacja procesu dydaktycznego przewiduje trzy formy aktywności szkolonego bibliotekarza: samodzielne studiowanie literatury wraz z materiałami i wskazówkami do indywidualnej pracy (w tym czasopiśmiennictwo fachowe), uczestnictwo w zajęciach bezpośrednich – wykładach, prezentacjach i ćwiczeniach praktycznych, wreszcie samodzielne wykonywanie ćwiczeń praktycznych oraz innych zadań wyznaczonych do samodzielnego opracowania.

Przygotowanie i realizacja programu szkolenia każdorazowo wymusza doraźne zmiany w sposobie funkcjonowania biblioteki. Harmonogram przewiduje zajęcia bezpośrednie, pod okiem odpowiednio dobranego (pod kątem zdolności pedagogicznych, komunikatywności, życzliwości i chęci podzielenia się posiadaną wiedzą), profesjonalnego personelu bibliotecznego. Nacisk kładziony jest przede wszystkim na doskonalenie znajomości zagadnień merytorycznych w ich powiązaniu z praktyką. Wszystkie samodzielnie wykonywane zadania podlegają ocenie i analizie. Na tej podstawie formułowane są dodatkowe wskazówki i rady. Konsultacje są okazją do zgłaszania i wyjaśniania wszelkich wątpliwości i niejasności. Celem kształcenia jest ponadto podkreślanie konieczności bezustannego przystosowywania warsztatu pracy bibliotekarza do szybkich i ciągłych zmian oraz orientacja na pracę zespołową.

Po zakończeniu okresu pracy w kolejnym oddziale biblioteki młody bibliotekarz składa sprawozdanie z jej przebiegu. Wymóg ten dotyczy oddziału gromadzenia, opracowania i udostępniania zbiorów. Na podstawie sprawozdania oraz opinii szkolących specjalistów dokonywana jest ocena jakości osiągnięć. Dostarczone informacje pozwalają, w razie konieczności, uzupełnić proces kształcenia oraz planować dalsze etapy szkolenia, aż do pomyślnego zaliczenia całości praktyki.

W opisywanym procesie dydaktycznym preferowany jest stosunek partnerski. Zaproponowane i realizowane przez mentora kształcenie cechują: osiąganie celów edukacyjnych poprzez wdrażanie uczestników do samokształcenia; przedstawianie celów kształcenia tak, aby uczestnicy mogli je zaakceptować i osiągnąć; wyzwalanie i rozwijanie aktywności szkolonych; akceptowanie wspólnego uczenia się i przewaga tego procesu nad nauczaniem; wspólne urzeczywistnianie kształcenia przez młodych bibliotekarzy i ich opiekunów, poprzez uznanie kontroli i oceny wykonania zadań za procedury pomocnicze w diagnozowaniu osiągnięć przyjętych celów i konkretnych zadań. Wyszczególnione wyżej cechy szkolenia są typowe dla edukacji permanentnej.

Podsumowując należy stwierdzić, że system szkolenia młodych pracowników BUŚ zapewnia wszystkim chętnym optymalny dla nich rozwój intelektualny oraz umożliwia zdobycie wiedzy w niezbędnym zakresie, zgodnie z wewnętrznymi potrzebami instytucji. System ten przygotowuje do współpracy z jednostkami uniwersytetu oraz

innymi bibliotekami akademickimi, kształtuje edukabilność, którą należy rozumieć jako przygotowanie i wdrożenie do dalszego samokształcenia, motywuje i przygotowuje do przejścia na stanowisko wyższej kategorii oraz do awansu formalnego.

Należy ufać, że kształtowana w tym duchu świadomość zawodowa zachęci w przyszłości młodych fachowców do podejmowania dalszych, stałych wysiłków na rzecz podwyższania kwalifikacji bibliotekarskich. Instytucjonalna pomoc BUŚ w kierowaniu na praktyki, staże szkoleniowe oraz zachęta do odbywania studiów podyplomowych i podejmowania własnych prac badawczych, mogą przyczynić się do przełamania obecnego stereotypu bibliotekarza. Wykształcenie grupy wysoko wykwalifikowanych fachowców leży więc zarówno w interesie biblioteki, jak i całej społeczności akademickiej.

Mgr Maria Gacińska pracuje w Bibliotece Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

[Komentarze](#)